

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE DERECHO**



**Trabajo Final de Grado  
La jubilación parcial:  
una compleja construcción jurídica**

**Dirigido por Doña Francisca Moreno Romero**

**Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**Calificación obtenida: 10/10 (Matrícula de honor)**

**Autor: Matthieu Chabannes**

**Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Curso 2017 – 2018**

**RESUMEN:** A través del presente Trabajo Fin de Grado se realiza un análisis del régimen jurídico de la jubilación parcial tanto en su evolución histórica desde su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico de la Seguridad Social en 1984 hasta su situación actual vigente con el objetivo de destacar cual ha sido la finalidad que dicha modalidad de la jubilación ha tenido con el paso del tiempo. Por otra parte, este Trabajo fin de Grado da cuenta de la complejidad de la aplicación del régimen jurídico de la jubilación parcial, justificada por sus más diversas y profundas reformas, y que ha provocado una importante doctrina judicial que se ha integrado en el análisis de cada uno de los problemas interpretativos o de aplicación que se han dado.

**Palabras clave:** Seguridad social, Jubilación parcial, Contrato de relevo

**ABSTRACT:** Here in this present end of degree work, an analysis is made of the regimen of the partial retirement law in its evolution history since its incorporation in our legal system social security in 1984 up until its current situation which has the objective of highlighting the purpose of this way of retirement and with which results over a period of time. What is more, this end of degree work realises the complexity of the application of the legal regime of the partial retirement justified by its more diverse and deep reforms, and it has provoked a serious judicial doctrine that has been intergrated in the analysis of each one of the problems, interpretive or of the application that have been given.

**Key words:** Social security, Partial retirement, Release Contract

**RÉSUMÉ:** Dans ce mémoire de Fin de Licence est réalisé une analyse du régime juridique de la retraite progressive espagnole en retraçant son evolution historique depuis son incorporation dans la réglementation juridique de la Sécurité Sociale espagnole en 1984 jusqu'à sa situation actuelle en vigueur dans l'objectif de mettre en avant quel a été l'enjeu que cette modalité de retraite a eu au fil du temps. D'une autre part, ce mémoire rend compte de la complexité de l'application du régime juridique de la retraite progressive, justifiée par ses plus diverses et profondes réformes, ce qui a provoqué une importante doctrine judiciaire qui a été intégrée dans l'analyse de chaque problème interpretatif ou d'application.

**Mots clés: Sécurité Sociale, Retraite progressive, Contrat de relève.**

## **INDICE**

<b>1. INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
<b>2. LA JUBILACION PARCIAL.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....</b>	<b>7</b>
<b>2.3 AMBITO DE APLICACIÓN: SU CARÁCTER RESTRICTIVO .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4 REQUISITOS .....</b>	<b>18</b>
<b>2.4.1 EDAD.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4.2 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.3 PERIODO DE COTIZACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.4 REDUCCIÓN DE LA JORNADA.....</b>	<b>22</b>
<b>2.4.5 LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5 LA PENSIÓN DE JUBILACION PARCIAL.....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.1 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y COTIZACIÓN.....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2 CUANTÍA.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.3 COMPATIBILIDAD, INCOMPATIBILIDAD E EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....</b>	<b>29</b>
<b>3. EL CONTRATO DE RELEVO .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 CONCEPTO.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 SUJETOS .....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 DINAMICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL RELEVISTA..</b>	<b>33</b>
<b>3.3.2 PUESTO DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO .....</b>	<b>37</b>
<b>3.5 RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES .....</b>	<b>40</b>
<b>4. REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>44</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>47</b>

## **1. INTRODUCCION**

España es un país que tradicionalmente, desde hace varias décadas, por sus peculiaridades económicas y sociales, ha disfrutado, o, mejor dicho, ha sufrido mucho desde una perspectiva del mercado de trabajo. De hecho, una breve mirada a los datos nos permite ver la situación manifiestamente mejorable de los últimos años. Si nos atenemos a las cifras ofrecidas por Eurostat, el conjunto de los países 28 miembros de la Unión Europea, la tasa de desempleo se situaba al finalizar el año 2017 en un 7,3%. Una cifra que puede ser considerada elevada. La tasa de empleo que puede considerarse aceptable, un fenómeno que es conocido como la tasa natural de desempleo, es aquella que se sitúa entre un 2.5% y un 5%. Sin embargo, si bien es posible considerar que un 7,3% de desempleo es una tasa elevada, la cifra concreta de nuestro país se ha mostrado en una situación mucho peor, que puede ser tomada como dramática, en tanto que para finales del año pasado, en España, se alcanzó una tasa de desempleo del 16,4%, lo cual situaba a nuestro país en la penúltima posición, solamente mejor situado que Grecia, que, como bien sabemos, ha sido uno de los grandes damnificados por la crisis.

A lo largo del pasado 2017, el desempleo en España se redujo en 471.000 personas. No obstante, ni qué decir tiene que esa evolución no puede considerarse como un éxito, si nos atenemos a las cifras absolutas en los que se mueve un fenómeno tan triste y dramático como el desempleo.

Junto con la realidad del mercado de trabajo, podemos señalar otra cuestión que a día de hoy, en nuestro país, está teniendo una amplia repercusión mediática: la cuestión de las pensiones, y el continuo debate de la sostenibilidad de las mismas y del conjunto del sistema de jubilación. Un elemento, cabe recordar que resulta básico y fundamental en las democracias de carácter social y el Estado del Bienestar.

Dadas, precisamente ambas situaciones, especialmente la primera la que hacemos referencia, en nuestro país, el concepto de jubilación y las medidas para mejorar y optimizar el mercado de trabajo han sido varias, y con muy distinto grado de éxito.

En algunas ocasiones, la jubilación ha sido un instrumento más desde el gobierno que, además de garantizar la protección debida a aquellas personas que dejan de participar

activamente en el mercado laboral, por las condiciones oportunas, ha sido utilizado como herramienta para esas mejoras del mercado de trabajo.

Es en este contexto en el que cabe señalar el nacimiento y la regulación primera de la jubilación parcial. Una herramienta que en aquellos difíciles años 80, tras la salida de la dictadura y con los pasos dirigidos al ingreso de aquella Comunidad Económica Europea, se mostraron muy duros en relación con el empleo y el desempleo español

Los tiempos han cambiado, qué duda cabe, y hoy una de las grandes preocupaciones, real o ficticia, dado que existen opiniones por parte de expertos, de muy distinta índole, es precisamente la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Como consecuencia de ello, de este cambio de situación e, incluso de paradigma en relación con la actuación del Estado, el concepto de jubilación parcial ha ido evolucionando, al igual que lo ha hecho, de forma lógica la regulación del mismo. Lo cual ha generado que desde aquel momento en que la jubilación parcial fue concebida como una forma de activar el mercado laboral, ahora, en cambio es contemplado como una herramienta para evitar la insostenibilidad del sistema de pensiones. Como veremos, fruto de este cambio de visión apareció una nueva forma de jubilación parcial, diferente a aquella que vio la luz en los años 80.

Por tanto, creemos que esta temática resulta especialmente de interés, no solamente desde el punto de vista del interés jurídico que puede despertar, sino también porque es un tema de absoluta actualidad y que, con posturas serias y rigurosas, puede ayudar a avanzar en la resolución problemas tan arraigados en nuestro país como el desempleo y la sostenibilidad del sistema de pensiones.

## **1.1 OBJETIVOS**

La jubilación parcial, como una modalidad de jubilación anticipada, se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico de la Seguridad Social en 1984, trasladando la experiencia desde el derecho francés y alemán un mecanismo de cobertura similar. Sin embargo, en un primer momento la jubilación parcial en España ha tenido poca utilización hasta que coincidiendo con la desaparición de la jubilación forzosa, empezó a tomar un auge

desmesurado por las normativas de 1998 y 2002<sup>1</sup>. Durante toda su primera etapa, el legislador consciente que la jubilación parcial se utilizaba poco, realizó diversas reformas con el fin de flexibilizar todos los elementos de la jubilación parcial tanto del jubilado como del contrato de relevo con el objetivo de hacerla más atractiva para las empresas. En el momento en que la jubilación parcial empieza a ser utilizada de forma más abundante, el legislador se dio cuenta de que la figura, a pesar de su utilización, no estaba cumpliendo los objetivos originarios rompiendo en perjuicio de la Seguridad Social que requería de unos costes en prestaciones que no eran compensados por unas nuevas cotizaciones más reducidas. De ahí que tras una primera etapa de flexibilización de los requisitos de acceso a la jubilación parcial y de las condiciones de determinación de la pensión (en el periodo 1996-2007), el legislador durante las últimas reformas legislativas de 2007<sup>2</sup>, 2010<sup>3</sup> y 2013<sup>4</sup>, con el fin de evitar una utilización no adecuada a su finalidad, empezó a dificultar el acceso a este tipo de jubilación anticipada, incorporando elementos más restrictivos que han afectado a la distribución de costes entre el sistema público y el que le corresponde al empresario, y que han provocado o que van a provocar seguramente, una menor utilización de esta figura de la jubilación quizás hasta su desaparición.

Igualmente la figura ha tenido a lo largo de su historia una elevada complejidad puesto que son múltiples los factores que intervienen en su fase previa de la jubilación, el jubilado parcial, el trabajo a tiempo parcial, el contrato de relevo y las vicisitudes que puede sufrir así como su impacto en la jubilación definitiva del trabajador. Esta complejidad, junto con los cambios legislativos y las distintas finalidades de la figura, hace que sea un objeto interesante de analizar desde el punto de vista del aprendizaje dado que se analizan la jubilación parcial, el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevado y su incidencia en la jubilación final. Todos estos elementos hacen que conjuntamente con las distintas finalidades que ha tenido la jubilación parcial a lo largo de la historia constituyan una figura cerrada y compleja merecedora de ser estudiada desde el punto de vista de la finalidad que tiene un Trabajo Fin de Grado.

---

<sup>1</sup> Ley 35/2002 y Real Decreto 1131/2002.

<sup>2</sup> Ley 40/2007, que entró en vigor el 1 de enero de 2008.

<sup>3</sup> Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo.

<sup>4</sup> Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

## **1.2 METODOLOGÍA**

La metodología empleada para la realización de este TFG presenta varias dimensiones. Por un lado, se procede a un análisis del régimen jurídico tanto en su evolución histórica como en su situación actual vigente con el objetivo de destacar cual ha sido la finalidad que la jubilación parcial ha tenido con el paso del tiempo.

Por otro lado, la complejidad en cuanto a su aplicación, ha provocado una importante doctrina judicial que tenemos la intención de integrar en el análisis de cada uno de los problemas interpretativos o de aplicación que se han dado en la jubilación parcial.

Finalmente todos estos elementos de análisis jurídicos, de interpretación jurisprudencial y de valoración doctrinal serán completados con datos estadísticos que pongan de manifiesto cual ha sido la utilización de la jubilación parcial en su evolución histórica.

## **2. LA JUBILACION PARCIAL**

### **2.1 CONCEPTO**

En un tema complejo como este, el primer paso que debemos dar es establecer de la forma más clara posible cuál es la aproximación conceptual, el significado, de la expresión sobre la cual vamos a trabajar en base al conjunto de elementos que la ordenan.

La jubilación parcial del trabajador se puede definir como la situación de compatibilidad entre trabajo y jubilación a la que se puede acceder antes o después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación cuando se acrediten los requisitos legalmente establecidos.

Por tanto, el primer elemento característico de la jubilación parcial es que resulta compatible con seguir desempeñando un papel determinado en el mundo laboral. A este elemento podemos incorporar la singularidad del trabajo a tiempo parcial que se separa del contrato a tiempo a tiempo parcial en general, adoptando una modalidad singular aunque comparta características generales. La segunda característica de interés lo

encontramos en relación con la edad a la que se puede acceder a esta situación, bien antes de la edad de jubilación, bien a partir de la edad de jubilación. En ambos casos, podríamos decir que la jubilación parcial se configura jurídicamente como una fórmula de acceso progresivo a la jubilación total<sup>5</sup>.

Esta caracterización se completa con una finalidad singular, cual es actuar como medida de fomento del empleo. En efecto, la jubilación parcial antes de la edad ordinaria, exige la transformación de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, destinando el tiempo liberado a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Como señala López Gandía<sup>6</sup>, parece evidente que al añadir a un elemento tan complejo como es la jubilación, esta posibilidad que rompe, o más bien ensancha, los límites marcados para la jubilación ordinaria, supone que, efectivamente, no deba entenderse la jubilación como un elemento rígido y con una sola faz, sino que se convierte en un elemento con múltiples caras con una cierta flexibilidad y que puede ser usada de forma adaptada a situaciones muy diversas. Ello queda demostrado precisamente en esta fórmula de jubilación parcial que abre la posibilidad de hacer compatible conceptos, a priori, tan opuestos como el de jubilación y trabajo.

## **2.2 EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL**

La jubilación parcial ha tenido en nuestro país, a lo largo del tiempo, diversas normativas que la han regulado. Desde su creación, la regulación de su régimen jurídico ha sufrido hasta seis modificaciones normativas lo que pone de relieve la complejidad de la institución de la jubilación.

En nuestro ordenamiento jurídico, la jubilación parcial se reguló por vez primera en el año 1984, cuando se aprobó la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que fue posteriormente desarrollada por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre. Esta fue, en consecuencia,

---

<sup>5</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.; “La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual”, *Lex Social*, Vol.5, núm. 2, 2015, pág.109.

<sup>6</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.; *Jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Albacete, Bomarzo, 2004, pág. 7.



la primera vez en la que se daba la posibilidad de compatibilizar la situación de empleo con la situación de jubilación.

En su origen, la figura de la jubilación parcial anticipada perseguía tres objetivos, a saber: el reparto del trabajo existente, el traslado de experiencias del jubilado parcial al relevista así como mantener cierto equilibrio entre lo que la Seguridad Social tenía que pagar en concepto de pensión de jubilación con lo que recaudaba del relevista y del jubilado parcial. En este sentido, era un mecanismo que suponía la concurrencia de varios intereses y obligaciones. El trabajador que cesa en una parte de su jornada de trabajo y en su salario (relevado), reducción que le era compensada con la prestación de la jubilación parcial; el empresario, que al menos durante un tiempo, tiene que efectuar la contratación de un relevista, con pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social; y la Seguridad Social, que tiene que anticipar el pago de una prestación (la pensión de jubilación social)

Uno de los motivos que llevaron a la aparición y regulación de este fenómeno fue el hecho de que existía una alta tasa de desempleo juvenil. De hecho, es en la Exposición de Motivos de la norma donde se justifica que la situación *“aconsejaba perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación los contratos a tiempo parcial y la nueva figura del contrato de relevo. Así, con la finalidad de satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar y, en general, obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario, se configura el contrato de relevo, que viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación”*.

Como consecuencia de ello, se incorporaba en el art. 12.5 en el Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de llevar a la práctica la figura de la jubilación parcial, lo cual sería posible siempre que se reuniesen los requisitos exigibles para acceder a la jubilación, con la única salvedad de la edad (hasta 3 años como máximo). Los trabajadores que cumpliesen esas condiciones podrían disfrutar de un contrato a tiempo parcial, con una reducción tanto del salario como de la jornada de trabajo del 50%.

No obstante, no era solamente el trabajador la figura que debía cumplir una serie de condiciones para que pudiese ponerse en marcha la figura de la jubilación parcial, sino que la empresa en la que desempeñaba sus labores el empleado también debía cumplir algunos requisitos. En consecuencia, la empresa debía, obligatoriamente, cubrir el tiempo que quedaba vacante, al suceder la jubilación. Dicho de otra forma, la empresa debía contratar a un nuevo trabajador para cubrir, como mínimo, aquellas horas de la jornada que el jubilado anticipadamente dejaba de cumplir. En relación con ello, apareció la modalidad de contrato conocida como contrato de relevo.

Queremos detenernos brevemente en este concepto que acabamos de introducir: el contrato de relevo. Este contrato es la forma en la que se ocupa un trabajador en la jornada dejada vacante por otro que pueda jubilarse parcialmente y acepte la reducción de la misma y de su salario entre el 25 y el 50 (o 75) por ciento.

En este momento, y como ya hemos apuntado, precisamente por la situación laboral de una gran parte de la población española, la jubilación se convertía en un instrumento más en el ámbito de la política de empleo, mediante el cual lograr que determinadas personas pudiesen, precisamente, dejar parte de sus obligaciones laborales, facilitando la inclusión en el mercado de trabajo de otras personas a tiempo parcial. Como acertadamente apunta López Balaguer en definitiva, mediante esta fórmula se perseguía fundamentalmente el objetivo de la creación de empleo y se comenzaba a perfilar la progresión en el acceso a la jubilación de los trabajadores, aunque no se contemplaba todavía la posibilidad de que esa compatibilidad pudiese continuar tras cumplirse la edad de jubilación legalmente establecida<sup>7</sup>.

No obstante, y a pesar de la voluntad de los poderes públicos, en aquellos años, desde 1985 a 1996, esta medida debe ser calificada como fracaso, en tanto que las cifras de contratos de relevo que se celebraron durante este período son estas:

1985	1944
1986	1171
1987	904
1988	1473

---

<sup>7</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.; “*La jubilación parcial en España...*”, op. cit. pág.111.

1989	1565
1990	2283
1991	1611
1992	2182
1993	1582
1994	219
1995	138
1996	223

*Tabla 1. Contratos de relevo 1985.1996. Fuente López Balaguer (2015)*

Los principales motivos de la falta de utilización de la figura de la jubilación parcial eran la fuerte rigidez de la que estuvo dotada esta primera regulación de la jubilación parcial, los serios defectos de que tenía la regulación; y, complejidad que para la empresa suponía la existencia de dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo<sup>8</sup>

Varios años después de la primera regulación de la figura de la jubilación parcial, se aprobó el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad<sup>9</sup>. Con esta reforma se intentó reforzar y mejorar la eficacia del modelo

---

<sup>8</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., “*Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo*”, TS, nº 85, 1998, pág. 69.

<sup>9</sup> Se entendía, así que el trabajador cuando reuniese las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habría de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, podía optar por la conversión de su contrato en un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, siendo este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, compatibles con la pensión, hasta que cumpliese la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. La celebración de este contrato, implicaba la obligación de la empresa de concertar simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación del trabajador relevado. Este contrato de relevo se configuraba con las siguientes particularidades: a) La

de la jubilación parcial. Para ello, se trató de mejorar el régimen jurídico de la contratación de relevo. El nuevo contrato de relevo incluyó toda una serie de características que le daban una mayor flexibilidad con el objetivo de potenciar su uso. No obstante, y a pesar de los esfuerzos por avanzar en la utilización de la jubilación como una herramienta en la política de empleo, según la mayoría de autores, no se consiguió revertir la situación.

De nuevo, se materializó una nueva reforma en el año 2001, mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo<sup>10</sup>. En este caso, el

---

duración del contrato sería igual a la del tiempo que faltase al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. b) El contrato de relevo podría celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada debería ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podría completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podría ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En la negociación colectiva se podrían establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

<sup>10</sup> De este modo tras la reforma 2001, el nuevo art. 12.6 ET pasa a señalar que cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad podrá concertar con su empresa un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100, siendo compatible la ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, con la pensión que la Seguridad Social. La empresa, para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación y tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista

objetivo no era otro que la adaptación a la realidad, tratando de reordenar la regulación de la jubilación parcial anticipada a la del contrato a tiempo parcial, de tal forma que su complementariedad fuese mayor. Además, apareció una nueva modalidad de jubilación parcial: la jubilación parcial autónoma. Con esta nueva fórmula se daba lugar a la posibilidad de que se pudiese acceder a la jubilación parcial autónoma tras superar la edad ordinaria de jubilación. El elemento clave en este caso, además de la señalada edad, era el hecho de que en este caso dejaba de ser prescriptiva la firma de un nuevo contrato, posibilidad que pasaba a ser, en estos casos, potestativa para el empresario.

Los propios datos de la Seguridad Social muestran con clarividencia el aumento de las jubilación parcial a partir de las reformas de 1998 y de 2001. En el periodo que va desde el año 2002 al año 2007 las jubilaciones parciales sufrieron un fuerte incremento exponencial.

<b>AÑO</b>	<b>CONTRATOS POR JUBILACION PARCIAL</b>
2002	6.819
2003	10.867
2004	15.740
2005	20.928
2006	27.809
2007	28.982
2008	36.884
2009	36.518

---

podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Y, en la negociación colectiva, se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de estos contratos.

2010	27.787
2011	27.268
2012	32.929
2013	15.554
2014	24.361
2015	26.155
2016	29.287
2017	31.180

Como podemos apreciar en la tabla, se pasó de 6.819 expedientes de jubilación parcial en 2002 a 28.982 en el 2007, lo que en términos relativos supuso un crecimiento medio anual desde el año 2003 del 34,84%<sup>11</sup>.

Durante este periodo legislativo, el legislador no debió considerar importante la transferencia de experiencia entre el jubilado parcial y el trabajador relevista pues al poder reducir aquel su jornada hasta en un 85%, y al posibilitar la acumulación de esta jornada por año natural, se hacía casi imposible que el relevado y relevista compartiesen trabajo y experiencia. Sin embargo, algunos autores apuntan que lo mas preocupante es que no valorasen en su justa medida el perjuicio que se hacía al sistema de pensiones de la Seguridad Social, al no velar por el equilibrio entre lo recaudado; a través de las cotizaciones del relevista y del jubilado parcial, y la prestación recibida por este último. Pues no solo es que la pensión de jubilación parcial fuera de mayor importe, sino que se anticipada su cobro en dos años (la edad de acceso de la legislación de 1984 eran los 62 años, mientras que a partir de 1998 fueron los 60 años)<sup>12</sup>. Consciente de los efectos que el éxito de la fórmula de la jubilación parcial anticipada tuvo sobre las arcas de la Seguridad Social, el legislador decidió dar un giro ciento ochenta grados en la posterior modificación de su regulación.

<sup>11</sup> PAREDES RODRÍGUEZ, J.M.; *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Colección CES, 2008, pág.169.

<sup>12</sup> MARTINEZ-BOTELLO, P.; “Acerca del endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos barros, estos lodos”, *Revista Información Laboral*, 2015, nº12, Lex Nova, pág. 49.

En el año 2006 se produjo un Acuerdo tripartito sobre Medidas en materia de Seguridad Social. Este acuerdo fue seguido de la aprobación de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas de Seguridad Social. Con esta nueva norma se tomaban medidas que afectaban a las dos modalidades de jubilación parcial, esto a la anticipada y a la autónoma. En el preámbulo de esta nueva ley se remarcaba que se tomaba “como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003, se reafirma la necesidad de mantener y reforzar determinados principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social como objetivo para garantizar la eficacia del mismo y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos”, al tiempo que se trataba de promover avances “en la plasmación del principio de solidaridad y garantía de suficiencia mediante la paulatina mejora y extensión de la intensidad protectora, así como en el reforzamiento de la unidad de caja (...) la contributividad del sistema, avanzando en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones obtenidas, evitando al mismo tiempo situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de estas últimas” al tiempo que se avanza “en el camino ya iniciado de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación”.

No obstante, durante los últimos años se había detectado un uso inadecuado de la figura en relación con su finalidad, lo que obligaba a ponderar el equilibrio entre el coste para el sistema y la eficacia de la figura. El objetivo que según López Balaguer<sup>13</sup> se perseguía con la promulgación de esta nueva norma no era otra que lograr una desincentivación en el uso de la jubilación parcial, dándose una situación de endurecimiento de las condiciones necesarias para que tanto desde la posición del trabajador, como desde la de la empresa, pudiesen acogerse a esta fórmula.

No obstante, esta desincentivación del uso de esta figura se dirigía solamente a la jubilación parcial anticipada y no, en cambio, hacia la jubilación parcial autónoma. En este sentido, el legislador español actuó siguiendo la línea que se marcaba desde instituciones comunitarias y desde otros foros, en relación a la necesidad de retrasar la edad de jubilación, algo que, en opinión de algunos estos organismos, resultaba una medida imprescindible para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones, en un

---

<sup>13</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.; “*La jubilación parcial en España...*” op. cit. pág.115.

contexto en el cual el alargamiento del ciclo vital de las personas era, y sigue siendo, de forma clara, mucho más extenso que en cualquier otra época precedente.

Fue en este momento cuando la jubilación parcial dejó de ser un elemento utilizable como medida en las políticas de empleo. En opinión de otro autor, en este caso de Calvo Gallego<sup>14</sup>, en consecuencia, se demuestra una mayor preocupación por el hecho de que las personas de mayor edad puedan mantener su empleo, con determinadas condiciones, que por los aspirantes jóvenes a obtener un puesto de trabajo, dejando cada vez más de lado aquel requisito que, en su momento era imprescindible, que fue el contrato de relevo.

Esta línea de endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación parcial anticipada es la que se siguió en una posterior regulación, más concretamente en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo inició un nuevo proceso de reforma del régimen jurídico del sistema de jubilación parcial. Con esta nueva norma se seguía incidiendo en hacer de la jubilación parcial anticipada un mecanismo cada vez en situación de mayor desuso, con la implantación de requisitos cada vez menos flexibles, tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa. Algunos autores afirman que con la aprobación de este Real Decreto-ley se condenaba a la extinción a esta figura que, antaño, aunque con poco éxito, fue considerada una herramienta importante en la política de empleo. En cambio, en relación con la jubilación parcial autónoma la incidencia de la reforma ha sido mucho menor, como ya ocurriera en 2007, dado que es ésta una figura que resulta plenamente eficaz como medida de ahorro del sistema de Seguridad Social<sup>15</sup>, lo cual es considerado compatible con el mensaje que, desde hace unos años, se ha proclamado sobre la insostenibilidad del sistema de pensiones público.

La actual regulación de la figura de la jubilación parcial se encuentra recogida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los desarrollos reglamentarios contenidos en el El Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial y el Real

---

<sup>14</sup> CALVO GALLEGO, F.J., *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla, Megablum, CARL, 2002, pág. 17.

<sup>15</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.; “La jubilación parcial en España..” op. cit. pág.118.



Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, completan su régimen jurídico si bien hay que destacar que dichas normas de desarrollo están desajustadas respecto a las reformas que se han venido realizando durante los últimos años. Junto con ellos, actúa como ordenación complementaria inseparable la contenida en el artículo 12.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En las líneas y epígrafes que siguen vamos a trabajar sobre la actual regulación de la jubilación parcial.

Para hacer más visual este recorrido legislativo y sus puntos de inflexión, nos serviremos de la siguiente tabla en la que se muestra la evolución en la regulación de la jubilación parcial<sup>16</sup>.

	<b>1984</b>  <b>Ley 32/1984</b>  <b>RD</b> <b>1991/1984</b>	<b>1998</b>  <b>RDL 15/1998</b>  <b>RD</b> <b>144/1999</b>	<b>2002</b>  <b>Ley 35/2002</b>  <b>RD 1131/2002</b>	<b>2008</b>  <b>Ley 40/2007</b>	<b>2010</b>  <b>RDL 8/2010</b>	<b>2011</b>  <b>Ley 27/2011</b>	<b>2013</b>  <b>RDL</b> <b>5/2013</b>
<b>Edad de acceso</b>	62	60	60	61	61	61	63/65
<b>% reducción jornada</b>	50	25/75	25/85	25/75 (85)	25/75 (85)	25/75	25/50 (75)
<b>Carencia</b>	15 años	15 años	15 años	30 años	30 años	30 años	33 años
<b>Antigüedad en empresa</b>				6 años	6 años	6 años	6 años
<b>Relevista</b>	Desempleado	Desempleado	Desempleado con contrato temporal en empresa	Desempleado con contrato temporal en empresa	Desempleado con contrato temporal en empresa	Desempleado con contrato temporal en empresa	Desempleado con contrato temporal

<sup>16</sup> PANIZO ROBLES J.A. y PRESA GARCÍA LÓPEZ R.; *La pensión de jubilación del sistema de la seguridad social*, Editorial Lex Nova-Thomson Reuters, 2015, pág. 380.

							en empresa
<b>Puesto de trabajo</b>	Mismo	Mismo o similar	Mismo o similar	Mismo o similar	Mismo o similar	65% BC	65% BC
<b>Cotización</b>	Por salarios	Por salarios	Por salarios	Por salarios	Por salarios	Relevista 65% BC del jubilado relevado por jornada completa	Relevista 65% BC del jubilado relevado por jornada completa

### 2.3 AMBITO DE APLICACIÓN: SU CARÁCTER RESTRICTIVO

A la modalidad de la jubilación parcial se puede acceder desde dos situaciones: antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o después del cumplimiento de la misma. Las condiciones de acceso dependen sobre todo de la edad del interesado. En términos generales son menos exigentes para los que ya han cumplido la edad ordinaria de jubilación.

El art 215.1 TRLGSS establece que podrán acceder a la jubilación parcial “los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el art 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación...” lo que significa que para ambas modalidades, pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y de los Regímenes Especiales. Sin embargo la configuración del ámbito de aplicación personal de la jubilación parcial se vincula no sólo al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social y especiales de trabajadores por cuenta ajena sino que se vincula necesariamente con un contrato a tiempo parcial, su consiguiente cotización y en su caso con un contrato de relevo del art 12.6 del ET.

Debe tenerse en cuenta que ambas modalidades se aplican a los trabajadores por cuenta ajena de todos los regímenes del sistema de Seguridad Social, incluidos los socios de

cooperativas de trabajo asociado siempre que estén incluidos en el Sistema de Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y siempre que la cooperativa concierte con un socio de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada que deja vacante el socio que se jubila parcialmente con las mismas condiciones legales previstas para el contrato de relevo en el art 12.7 del ET. Es decir, no se trata formalmente de un contrato de relevo, pero a este socio trabajador se le aplicará el mismo régimen jurídico que el previsto para dicho contrato mientras dure la situación de “relevo” del socio que acceda a la jubilación parcial<sup>17</sup>.

Su carácter restrictivo viene determinado por las exclusiones impuestas, así, a los trabajadores autónomos inscritos en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo, a pesar del reconocimiento explícito que contiene la Disposición Adicional 34ª de la LGSS de la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan acceder a una jubilación parcial a los 62 años, esta previsión no ha sido desarrollada y, por tanto, hasta que no se apruebe la normativa que lo regule, los trabajadores autónomos no tienen acceso a esta modalidad de jubilación. En cuanto a los funcionarios públicos, se encuentran en una situación muy similar a la de los trabajadores autónomos, puesto que no se contempla esta específica forma de jubilación en su normativa básica (art. 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público) y su derecho a la jubilación parcial sólo será efectivo cuando una norma concrete las condiciones y requisitos específicos para que ese colectivo disfrute de tal modalidad de jubilación.

## **2.4 REQUISITOS**

Ante todo nos gustaría precisar que el acceso a la jubilación parcial está supeditado a la conformidad de los actores principales, como establece el legislador en el artículo 12.6 ET que precisa que el trabajador “deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario” para que proceda la jubilación parcial. Por ende, la modalidad de jubilación anticipada parcial no puede imponerse al trabajador ni por la empresa, ya sea unilateralmente o como consecuencia de una modificación de las

---

<sup>17</sup> SÁNCHEZ-ÚRAN AZAÑA, Y.; GIL PLANA, J.; *Pensión de jubilación: últimas reformas legales*, Civitas Thomson Reuters, 2014, pág. 153.

condiciones de trabajo, ni por la negociación colectiva (salvo que hipotéticamente pudieran concurrir las mismas causas mediante las que a través de la negociación colectiva se pudiera imponer la jubilación forzosa total a una determinada edad. Tampoco puede imponerse a la empresa, salvo que exista disposición expresa en convenio o pacto colectivo o acuerdo individual, que así lo establezca, puesto que no existe como tal un derecho subjetivo del trabajador a acceder a esta modalidad, sino que se requiere acuerdo con la empresa y el cumplimiento del resto de requisitos legales (STS de 6-10-2011 [RJ 2011, 7348]). Por esta razón, sin acuerdo con el empleador no es aplicable en el ámbito del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (SSTS 22-6-2010 [RJ 2010, 2639] y 6-7-2010 [RJ 2010, 8813]). Tampoco se considera aplicable, ni siquiera con acuerdo entre las partes, personal estatutario de los servicios públicos de salud a falta de desarrollo reglamentario (SSTS 22-7-2009 [RJ 2009, 5532] y 6-7-2010 [RJ 2010, 6781]).

#### **2.4.1 EDAD**

Hasta el Real Decreto-Ley 5/2013, la edad de acceso a la jubilación parcial eran los 61 años, es decir hasta cuatro años menos que la edad de jubilación ordinaria. Sin embargo, la última reforma vino a endurecer el requisito de edad y de cotización mínima para el acceso a la jubilación parcial actuando entonces en paralelo a la evolución de la edad general de jubilación ordinaria (de 65 a 67 años). El propósito del legislador en este caso es que la edad de jubilación parcial resulte coherente con el propio aumento progresivo de la edad ordinaria para el acceso a la jubilación ordinaria y no diste más de dos años entre ambas, salvo que tenga una elevada cotización<sup>18</sup>. En este sentido, a tenor del artículo 215.2.a) se accede a la jubilación parcial con 65 años o 63 años (teniendo en cuenta el período transitorio previsto hasta el 1 de enero de 2027 establecido en DT 10ª LGSS) en función del período de cotización previo, partiendo del mínimo exigido de 33 años o de 25 años en caso de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, la edad, cualquiera que sea, ha de ser real, sin tener en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado (art. 215.2.a LGSS). A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo

---

<sup>18</sup> RODRIGUEZ CARDO, I. A; *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Lex Nova Thomson Reuters, 2013, p. 117.

de un año.

<b>Año del hecho causante</b>	<b>Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante</b>	<b>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</b>
2013	61 y 1 mes. 33 años y 3 meses o más.	61 y 2 meses.
2014	61 y 2 meses. 33 años y 6 meses o más.	61 y 4 meses.
2015	61 y 3 meses. 33 años y 9 meses o más.	61 y 6 meses.
2016	61 y 4 meses. 34 años o más.	61 y 8 meses.
2017	61 y 5 meses. 34 años y 3 meses o más.	61 y 10 meses.
2018	61 y 6 meses. 34 años y 6 meses o más.	62 años.
2019	61 y 8 meses. 34 años y 9 meses o más.	62 y 4 meses.
2020	61 y 10 meses. 35 años o más.	62 y 8 meses.
2021	62 años. 35 años y 3 meses o más.	63 años.
2022	62 y 2 meses. 35 años y 6 meses o más.	63 y 4 meses.

2023	62 y 4 meses. 35 años y 9 meses o más.	63 y 8 meses.
2024	62 y 6 meses. 36 años o más.	64 años.
2025	62 y 8 meses. 36 años y 3 meses o más.	64 y 4 meses.
2026	62 y 10 meses. 36 años y 6 meses o más.	64 y 8 meses.
2027 y siguientes	63 años. 36 años y 6 meses.	65 años.

No obstante, dicha escala de edades no será de aplicación a los trabajadores Mutualistas anteriores a 1967 a quienes se mantiene el tradicional requisito de haber cumplido la edad de 60 años. Quiere el legislador que, a estos efectos, se considere la edad real puesto que tampoco se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

## 2.4.2 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

El art 215.2.b) TRLGSS exige una antigüedad mínima en la empresa de, al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Anteriormente a la reforma llevada a cabo por la Ley 40/2007, no se exigía antigüedad alguna, lo que permitía la contratación de un trabajador con la edad requerida para su pase automático a la situación de jubilación parcial. En este sentido el legislador tuvo como finalidad evitar el fraude por parte de quienes solicitaban el acceso a esta ventajosa modalidad de jubilación parcial al poco tiempo de haber sido contratados<sup>19</sup>. Como todos los elementos configuradores de la jubilación parcial, también la acreditación de la antigüedad, ha

<sup>19</sup> FERRANDO GARCÍA, F.; “La jubilación parcial”, en GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, Mª (coord.) *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Monografías 905, Valencia, 2014, pág. 247.

planteado problemas interpretativos que han sido resueltos por la jurisprudencia y cuyos criterios son los siguientes:

La norma no exige que la antigüedad en la empresa sea en su totalidad a jornada completa, pudiendo acceder a esta modalidad de jubilación quien, durante algún tiempo prestó servicios a jornada parcial, siempre que al solicitar la pensión esté a jornada completa y no medie fraude de ley en la novación del contrato STS 5-3-2013 (RJ 2013, 4127) y SSTSJ Cataluña 8-4-2013 (JUR 2013, 195072) y Aragón 17-7-2017 (JUR 2017, 214468).

Para determinar los años de antigüedad en la empresa son computables los años prestados como consejero-administrador asimilado a trabajador por cuenta ajena en el RGSS (STSJ del País Vasco, de 27-3-2012 [AS 2012, 1491]). El Tribunal Supremo interpreta que la antigüedad exigida por la LGSS equivale a la vinculación o prestación de servicios (ininterrumpida durante los 6 años precedentes), y ello porque no hay criterio interpretativo alguno que pueda avalar el parecer de que esa vinculación deba ser exclusivamente laboral, excluyendo la funcionarial. Si se trata de trabajador del sector público también son computables los servicios prestados a la misma entidad en régimen funcionarial (STS 25-3-2013 [JUR 2013, 129936]).

Tampoco exige que esa antigüedad venga de una prestación ininterrumpida de servicios a la empresa (o sucesora o empresa del grupo), siendo lo principal que se esté ante un vínculo laboral continuado durante esos seis años. Así, se cumple este requisito cuando el trabajador ha estado vinculado a la empresa con sucesivos contratos temporales durante casi ocho años y, no obstante existir breves períodos de interrupción de la relación laboral en los seis años anteriores a la solicitud, la empresa le ha venido reconociendo aquella antigüedad (STSJ del País Vasco, de 7-3-2017 [JUR 2017, 134546]).

### **2.4.3 PERIODO DE COTIZACIÓN**

Ya vimos al analizar el requisito de la edad su vinculación con el tiempo de cotización acreditado y su aplicación progresiva hasta el año 2027. Dicho esto, el período de cotización exigido por la ley debe ser al menos de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que se computen a estos efectos la parte proporcional de las pagas extraordinarias, aunque con cómputo del periodo de servicio

militar obligatorio, o prestación social sustitutoria, hasta el límite de un año. Para personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% el periodo de cotización exigido será de 25 años (art. 215.2 d. TRLGSS).

Para acreditar este período de carencia no es aplicable la regla del cómputo recíproco de cotizaciones del Régimen General y del de Clases pasivas SSTs 11-3-2013 [RJ 2013, 4133] y 15-12-2014 [JUR 2015, 38705]) en la medida en que la jubilación parcial no está contemplada en el sistema de Clases Pasivas.

#### **2.4.4 REDUCCIÓN DE LA JORNADA**

Ya hemos afirmado que en los últimos años se ha venido produciendo un endurecimiento de las reglas de ordenación de la jubilación parcial. Entre ellas cabe hacer referencia al tiempo de reducción de la jornada. En efecto, las reglas flexibilizadoras que alcanzaron su máxima expresión con la fijación de la reducción de la jornada entre un 15 y un 85 por 100, fueron reducidas por la reforma operada por la Ley 5/2013. A partir de esta última reforma, se exige que esa reducción se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100 de tal manera que el legislador limita el máximo del 75% que recogía la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social en 2007. Como se ha afirmado, mediante esta medida restrictiva el legislador mantiene su afán de evitar posibles fraudes en la utilización de la jubilación parcial mediante usos indebidos o no apropiados<sup>20</sup> (por excesiva amplitud del tiempo de no trabajo).

En el régimen vigente la reducción de jornada del trabajador a tiempo completo debe oscilar entre un 25 y un 50% aunque puede llegar al 75% cuando el trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, exigiéndose además a la empresa mantener su contrato durante dos años a partir del momento en que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación (art. 12.7 ET y art. 215.2.f) TRLGSS). Los porcentajes se entienden referidos

---

<sup>20</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Las nuevas reglas sobre jubilación parcial y jubilación anticipada: el RDL 5/2013”, *Derecho de los Negocios*, nº269, Mayo-Junio, 2013, edición electrónica, pág.3.



a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Por ello no se admite la jubilación parcial de un trabajador contratado a tiempo parcial (salvo la situación del contratado a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a las de un trabajador a tiempo completo comparable), ni tampoco la de los trabajadores fijos periódicos y fijos discontinuos.

El porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial, con la conformidad del empresario, y dentro de los límites legales.

Por último, cabe subrayar que es posible acceder a la jubilación parcial aunque se produzca una concentración de toda la jornada del jubilado parcial en un único período ininterrumpido, sin prestar servicios posteriormente para la empresa, pero manteniendo la retribución, el alta en la seguridad social y la consiguiente cotización prorrateada. Esta opción aparece expresamente permitida en la exposición de motivos del RD 1131/2002<sup>21</sup>.

A pesar de que un sector doctrinal postuló una reforma legal que eliminara la concentración de jornada en la jubilación parcial, el Tribunal Supremo en varias ocasiones se pronunció sobre ello declarando que tal hecho no constituye fraude de ley (SSTS 19-1-2015 [JUR 2015, 65949], 29 de marzo de 2017 [RJ 2017, 2246]) y STS 387/2018, de 31 de enero. Es necesario resaltar que, a pesar de la sentencia dictada por el TS en enero de 2015, hasta hace poco el INSS no modificó su criterio y mantenía una postura muy perjudicial tanto para el jubilado parcial como para las empresas, al considerar que esta práctica suponía una transformación simulada del contrato a tiempo parcial, aunque no fuese necesario la concurrencia de fraude. Sin embargo, esta doctrina ha sido asumida finalmente por el INSS como puede verse en la Consulta 19/2017, de 10 de octubre (JUR 2017, 274265). Si bien es cierto que la aceptación de esta posibilidad por parte del Tribunal Supremo dará mayor seguridad jurídica y flexibilidad, tanto a las empresas como a los trabajadores para acceder a la jubilación parcial, sería interesante reflexionar por qué se recurre a una figura que tiene como virtud dejar de trabajar progresivamente, en aras de la salud física y psicológica del trabajador, pero sin embargo

---

<sup>21</sup> Así se establece que “la regulación actual del contrato a tiempo parcial puede originar en la práctica que el trabajador acuerde con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente, por razón de su contrato a tiempo parcial, se presten de forma concentrada en determinados períodos de cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos o bien de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo inactivo el tiempo restante”.

se renuncia precisamente a lo que le da carta de naturaleza: la reducción progresiva de la actividad, asemejándola a una jubilación anticipada, pero eso sí, sin la penalización que conlleva.

#### **2.4.5 LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

La jubilación parcial en cualquiera de sus modalidades supone un cambio en el tiempo de trabajo que, como hemos visto en el apartado anterior, debe ser reducido según lo acordado por el empresario y el trabajador/jubilado parcial<sup>22</sup> si bien es cierto que dentro de los límites establecidos en la Ley y a los que nos hemos referido. El artículo 11 del RD 1131/2002 fija el hecho causante de la pensión de jubilación parcial en el cese parcial en el trabajo, por lo que el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo. Se formalizará por escrito y en el modelo oficial. Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

A diferencia de lo que ocurre en la jubilación ordinaria y la anticipada que pueden causarse aunque el trabajador no se encuentre en el momento del hecho causante en situación de alta o asimilada (art. 205.3 TRLGSS), para poder reconocerse el derecho del trabajador a la jubilación parcial, el interesado debe encontrarse obligatoriamente en la situación de activo<sup>23</sup>.

Si bien el acceso a la jubilación parcial se supedita a determinados cambios en la relación de trabajo como la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, ello no supone una modificación acerca de la duración de la relación laboral. En efecto, el contrato a tiempo parcial no se convierte en un contrato temporal hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, sino que el

---

<sup>22</sup> Así lo estipula el art 12.4.e) ET “*La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a).*”

<sup>23</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L y DEL VALLE DEL JOZ, J. I., *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados: a tiempo parcial y de relevo*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, p. 68.

interesado seguirá vinculado a la empresa mediante un contrato de duración indefinida hasta que se produzca la jubilación plena<sup>24</sup>. La reducción del tiempo de trabajo no conlleva la extinción del contrato previo a esa situación, ni el inicio de un nuevo cómputo de antigüedad como aclara el propio RD 1131/2002 al precisar que “*la celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador*” (Disp. ad. 1ª).

De este modo, nos encontramos ante una modificación de la relación laboral, ante una novación modificativa, pero no ante una novación extintiva, ya que el contrato de trabajo indefinido no se extingue, sólo se modifica o varía en cuanto se transforma en contrato a tiempo parcial, sin ser tampoco una mera reducción de jornada<sup>25</sup>.

## **2.5 LA PENSIÓN DE JUBILACION PARCIAL**

### **2.5.1 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y COTIZACIÓN**

En relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introdujo una profunda modificación al respecto. Hasta la fecha, durante el tiempo que se mantuviera la jubilación parcial tanto el jubilado parcial como el empresario cotizaban por la base de cotización según la jornada efectivamente realizada.

No obstante, la entrada en vigor de dicha ley introduciría en el articulado (Art. 215.2 g TRLGSS) un incremento progresivo y gradual de la base de cotización durante la jubilación parcial de tal manera que el empresario y el jubilado parcial cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando el segundo a jornada completa, independientemente de la reducción de jornada que ambos acuerden y “siempre que la misma se hubiera simultaneado con un contrato de relevo” (art. 18 RD 1131/2002). Ahora bien, el incumplimiento empresarial de la obligación concertar el

---

<sup>24</sup> RODRIGUEZ CARDO, I. A.; *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Lex Nova Thomson Reuters, 2013, pág. 125.

<sup>25</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.; *La jubilación parcial tras...* op cit. pág. 41.

contrato de relevo no impide la aplicación de ese beneficio (STS de 15-7-2010 [RJ 2010, 7119]).

Sin embargo, el RDL 5/2013 vino a modificar la disposición transitoria 10ª.3 de la LGSS para endurecer el régimen paulatino de entrada en vigor de esta obligación establecido por la Ley 27/2011 acelerando dicho proceso gradual para incrementar las cotizaciones. En efecto, mientras ésta preveía que en el año 2013 la base de cotización sería equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, el RDL 5/2013 aumenta ese porcentaje al 50 por 100. Posteriormente y desde el año 2014, la base de cotización durante la jubilación parcial se incrementa un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 (en el año 2023) de la base de cotización que le hubiera correspondido al trabajador a jornada completa, sin que en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio pueda resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada. Así las cosas, aunque durante el 2018, se aplica el 75% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, si la reducción de jornada es de un 50%, empresario y trabajador cotizarán por un 75%.

Nos hallamos ante una medida por parte del legislador que busca claramente desincentivar la utilización de esta modalidad de jubilación<sup>26</sup>. Sin lugar a dudas la elevación de la cotización puede disuadir a los trabajadores (que pagan cuotas a la Seguridad Social por un salario que no percibe) pero sobre todo a las empresas que pasan a pagar doblemente por la parte de la jornada objeto de reducción: la cotización del jubilado parcial como si trabajara a jornada completa además de la correspondiente al trabajador relevista. Esta reforma calificada de “desproporcionada”<sup>27</sup> pretende evitar el uso desviado de esta modalidad y que se compense la carga que supone para la Seguridad Social el pago de esta pensión de jubilación trasladando a la empresa y al trabajador el coste de las cotizaciones que permitirán al alcanzar la jubilación ordinaria computar las bases de cotización del trabajador durante la jubilación parcial como si hubiera estado cotizando a jornada completa<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> DEL VALLE DE JOZ, J.I., “Novedades en la regulación de la jubilación parcial”, AAVV, *La reforma de la Seguridad Social 2011*, cit., pág. 202.

<sup>27</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación parcial tras...*, op. cit., pág. 52.

<sup>28</sup> TORTUERO PLAZA, J.L., *La reforma de la jubilación (Marco de Referencia y Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y Modernización del Sistema de la Seguridad Social)*, cit., pág. 115.

Algunos autores críticos a la reforma<sup>29</sup>, plantean de forma muy acertada si diferentes alternativas para paliar el coste que han de asumir las arcas de la Seguridad Social, a saber: mantener la cotización del jubilado parcial en función de la actividad realmente realizada y computar sólo esas bases de cotización en el cálculo de la base reguladora de la jubilación definitiva posterior; prever la posibilidad de que el relevado suscribiera un Convenio Especial para mantener las bases de cotización completas para la jubilación total; o, en fin, permitir que el cálculo de la base reguladora de la jubilación definitiva se calculara de la misma manera que se prevé para la jubilación parcial ex post.

### 2.5.2 CUANTÍA

En este sentido, a tenor de lo que establece el art. 12.1 del RD 1131/2002, el importe de la jubilación parcial se determinará aplicando el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de producirse el hecho causante, calculada de conformidad con las normas del régimen de Seguridad Social de que se trate. Ahora bien, en este tipo de prestación económica hay que tener en cuenta varios aspectos a la hora de calcular el importe:

En primer lugar, una de las peculiaridades de esta modalidad de jubilación es la ausencia total de penalización en el cálculo de la cuantía de la pensión. En este sentido, cuando el interesado accede a esta prestación antes de la edad ordinaria, no ve minorada su cuantía puesto que no se aplican los coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación establecidos en el art 210.1 TRLGSS para hallar el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Cabe también precisar que en los casos para los cuales el jubilado parcial accede a dicha modalidad de jubilación una vez superada la edad ordinaria, no podrá ver incrementada su base reguladora puesto que no le es aplicable el porcentaje adicional previsto en el art. 210.2 TRLGSS.

---

<sup>29</sup> SÁNCHEZ-ÚRAN AZAÑA, Y.; GIL PLANA, J.; *Pensión de jubilación: últimas reformas legales*, Civitas Thomson Reuters, 2014, pág. 155 y ss.

La cuantía de la pensión de jubilación parcial se determina aplicando el porcentaje de reducción de jornada sobre el importe de la pensión previamente calculado. Así las cosas, cuando el interesado accediera a la jubilación parcial desde un trabajo a tiempo parcial, cabe tener en cuenta que dicho porcentaje de reducción de jornada no es realmente el porcentaje concreto que se reduce respecto a la efectiva jornada realizada por el trabajador, sino el porcentaje de reducción en relación con la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable<sup>30</sup>.

En cualquier caso, es necesario comprobar que el importe de la pensión final no es inferior a la cuantía que resultaría de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada al importe de la pensión de jubilación mínima vigente para los mayores de 65 años en el momento del cálculo.

Por otra parte, si una vez establecida la pensión de jubilación parcial, el beneficiario adquiere un incremento de la reducción de su jornada laboral, la cuantía de la pensión se modificará aplicando el nuevo porcentaje de reducción al importe ya reconocido.

Si se da el caso de que el beneficiario de la pensión se encuentra en situación de pluriempleo, para calcular la base reguladora correspondiente se tendrán en cuenta los porcentajes de reducción de jornada correspondientes a los diferentes trabajos afectados<sup>31</sup>.

El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales (art. 17 del RD 1131/2002).

Por último, cuando el jubilado parcial decide abandonar definitivamente el mercado laboral y acceder por lo tanto a la jubilación total, podrá solicitar que se recalcule de nuevo la pensión ordinaria o anticipada de jubilación, y las cotizaciones realizadas durante el tiempo en que estuvo reducida la jornada, se computaran al 100 por 100 para establecer la nueva base reguladora y se considerarán realizadas a tiempo completo a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la nueva base reguladora (Art. 18 del RD

---

<sup>30</sup> RODRIGUEZ CARDO, I. A.; *La jubilación parcial tra...* op. cit. pág. 186.

<sup>31</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L y DEL VALLE DEL JOZ, J. I., *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados: a tiempo parcial y de relevo*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pág. 159.

1131/2002), surtiendo efecto, en su caso, para disminuir o suprimir, el coeficiente reductor aplicado por la anticipación de la edad de jubilación.

### **2.5.3 COMPATIBILIDAD, INCOMPATIBILIDAD E EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL**

El artículo 14 del RD 1131/2002 es el que se encarga de establecer el régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial tanto con el trabajo como con otras prestaciones.

La pensión parcial será compatible con los salarios correspondientes al contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta compatibilidad se admite también respecto de los salarios percibidos por otros trabajos parciales que viniera desarrollando con anterioridad a la situación de jubilación parcial y otros posteriores, en empresa distinta, cuando haya sido cesado en la empresa inicial, siempre que, en ambos casos, no se aumente la duración de la jornada. Si se produjera un aumento de la duración de la jornada, la pensión de jubilación parcial quedaría en suspenso.

También es compatible con la pensión de viudedad y con la prestación por desempleo. Asimismo lo es con otras prestaciones sustitutorias del salario que correspondieran a trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la jubilación parcial.

El percibo de la pensión es compatible con el trabajo a tiempo parcial en empresa distinta de aquella con la que se concertó inicialmente el contrato de relevo, siempre que mantenga la misma duración proporcional de la jornada (SSTS 5-11-2012 [RJ 2013, 1063] y 27-3-2013 [JUR 2013, 168650]).

La pensión de jubilación parcial será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial y con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a jubilación parcial (art. 14 RD 1131/2002).

La compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con la pensión de incapacidad permanente total, cuando ambas derivan de trabajos diversos, procede aun cuando para el reconocimiento de aquella se hubieran computado cotizaciones tenidas en cuenta para

la declaración de incapacidad total. Cosa distinta ocurrirá cuando pase a la jubilación total, ya que en este caso, sí que resultarán incompatibles ambas pensiones (STS 28-10-2014 [JUR 2014, 75271]).

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por: el fallecimiento del pensionista; el reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas; el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible, conforme al art. 14 RD 1131/2002; la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a desempleo, compatible con jubilación parcial o a otras prestaciones sustitutorias del salario, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas. No obstante, si la extinción del contrato de trabajo es improcedente se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la DA 2ª RDL 1131/2002 (art. 16 RDL 1131/2002).

No es causa de extinción de la pensión de jubilación parcial, la extinción del contrato del jubilado parcial en la empresa que suscribió el contrato de relevo cuando pasa a realizar otro trabajo a tiempo parcial en empresa distinta, con la misma duración proporcional de la jornada y ello aunque hubiera alcanzado la edad ordinaria de jubilación (STS 5-11-2012 [RJ 2013, 1063]). Si al cesar en la empresa originaria el jubilado parcial pasa a percibir la prestación por desempleo, la extinción de la pensión de jubilación parcial se producirá cuando finalice en su totalidad aquella prestación y no cuando quede suspendida por haber accedido a un contrato a tiempo parcial de igual duración (STS 27-3-2013 [JUR 2013, 168650]).

La calificación de despido improcedente se extiende a los supuestos en que se produce la extinción del contrato por voluntad del empresario o por causa ajena, en todo caso, a la voluntad del trabajador, incluido por tanto el despido colectivo acordado en vía concursal. En estos casos el jubilado parcial mantiene el derecho a continuar en situación de jubilación parcial hasta que cumpla la edad que le permita a la situación de jubilación completa (SSTS 22-1-2013 [RJ 2013, 4106] y 29-1-2013 [JUR 2013, 91449]).

Las posibles irregularidades de la contratación entre la empresa y el trabajador sustituto podrá originar los perjuicios correspondientes para ambas partes contratantes, pero no se proyecta a la jubilación anticipada del trabajador sustituido, salvo que se alegue y pruebe



su participación en las irregularidades (STS 15-7-2010 [RJ 2010, 7119] y STS 18-1-2012 [JUR 2012, 102098]).

### **3. EL CONTRATO DE RELEVO**

#### **3.1 CONCEPTO**

Sobre el contrato de relevo ya hemos realizado alguna apreciación en epígrafes anteriores. Es ahora, no obstante, cuando vamos a realizar un análisis de mayor profundidad sobre esta figura.

Tras la modificación del contrato del trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada, la segunda obligación que asume la empresa en el proceso de jubilación parcial anticipada es la contratación de un trabajador que releve a aquel que se jubila parcialmente.

En este sentido, el contrato de relevo es aquel por el cual un empleado denominado relevista, pasa a ocupar una parte de la jornada que otro trabajador ha dejado vacante en base a que este último se ha jubilado parcialmente. Esto es, un trabajador que hace uso de su posibilidad de jubilarse de forma parcial -con una reducción de jornada y de salario de entre el 25 y el 50%-, abre la puerta, a través del contrato de relevo, a que otro trabajador sea contratado para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho lo cual y en algunos casos concretos como veremos, cuando se cumplan ciertos requisitos la reducción de jornada aludida podrá alcanzar hasta el 75%. En este sentido, si bien cabe destacar en un primer momento el elemento de parcialidad que caracteriza el contrato de relevo, por lo dicho, sin embargo también puede celebrarse a tiempo completo, como recoge el art. 12.6 ET “la reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.

### 3.2 SUJETOS

Hemos ya señalado de forma sucinta las características que deben darse entre los sujetos que participan en la materialización de un contrato de relevo, el cual por su propia funcionalidad posee unas peculiares características. Así, cabe remarcar los requisitos que deben poseer los sujetos partícipes. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial a una edad real inferior a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de relevo con otro trabajador, desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo (art. 12, apartados 6 y 7 ET) o que tenga con la empresa concertado un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente (art. 10 RD 1131/2002). En este sentido, mediante la figura de este contrato el legislador pretende la creación de empleo estable y de calidad, dando trabajo a quien no lo tiene o introduciendo una mayor dosis de estabilidad en la contratación.

Como ya sabemos, en nuestro ordenamiento jurídico existen dos modalidades de jubilación parcial, las cuales vienen determinadas por el hecho de que esta jubilación parcial se produzca antes o después de que el trabajador cumpla la edad legal para la jubilación ordinaria. En ambos casos, el papel que juega el contrato de relevo es el mismo: ocupar a un trabajador desempeñando la jornada que deja vacante quien se jubila de esta forma.

Nuestra legislación -si bien el rol que juega el contrato de relevo es el mismo en ambas modalidades- introduce un matiz que no debe ser desdeñado: la obligatoriedad del contrato de relevo. Y esto, obviamente, guarda una importante relación con el papel que juegan los sujetos y sus características.

En aquellos casos en los que la jubilación parcial se produce de forma previa a la llegada del trabajador en activo a la edad de jubilación general, resulta de obligado cumplimiento la firma de un contrato de relevo. En cambio, sí que resulta potestativo que se produzca tal firma si la jubilación parcial se produce al superarse la edad que señalábamos.

El objetivo, al menos el declarado, de esta posibilidad, u obligación, según el caso, es el fomento del empleo, haciendo uso de técnicas de reparto del tiempo de trabajo en las

empresas. Así, en la jubilación parcial anticipada, el trabajador puede obtener una reducción del tiempo que dedica a su jornada de trabajo, de tal forma que se dé una transición de forma paulatina hacia la jubilación total y, por tanto, hacia la salida del mercado laboral. En cambio, la finalidad de la jubilación parcial con la edad ordinaria cumplida es distinta, en tanto que el objetivo es que el trabajador pueda mantener una cierta actividad laboral, más allá de lo que marque el régimen general de la jubilación. Esta última opción parece adecuada a las constantes llamadas a garantizar, si es que realmente se encuentra en peligro, la sostenibilidad del sistema público de pensiones, dado que con esta fórmula se consigue una reducción en el gasto en Seguridad Social, pues al permitir la compatibilidad de la pensión con la prestación del trabajo, la cuantía de la primera disminuye en proporción al trabajo parcial que se mantiene y, con este, el trabajador parcial continua cotizando como tal al sistema.

Aunque parezca una obviedad, no nos resistimos a señalar que uno de los elementos que, imprescindiblemente debe existir para que sea posible formalizar un contrato de relevo entre el relevista y la empresa, un contrato por escrito mediante el modelo oficial aprobado para ello, tanto como si se celebra a jornada completa como si se celebra a tiempo parcial (art 8.2 ET) en el cual deberán reflejarse entre otras cosas las circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista (Disp. ad. 1ª del RD 1131/2002).

### **3.3 DINAMICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL RELEVISTA**

#### **3.3.1 JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo a desempeñar por el trabajador relevista guarda una estrecha relación con la reducción de jornada del jubilado parcial. Cuando el contrato que se celebra entre el empresario y el trabajador relevista es a tiempo parcial, la normativa establece una jornada mínima que debe ser como mínimo igual a la jornada reducida por el jubilado parcial (art. 12.7 c) ET).

En el caso de que se produzca un incremento en el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial, la empresa deberá ofrecer al relevista la posibilidad de

ampliar su jornada en proporción a la reducción que el jubilado parcial decida solicitar por periodos anuales (Disp. ad. 2 del RD 1131/2002). El límite de tal proporcionalidad es mínimo por lo que las partes gozan de libertad y flexibilidad en orden a la novación del contrato a tiempo parcial sin limitarse a la mencionada proporcionalidad. En este sentido el RD está regulando simplemente requisitos mínimos, por lo que no impide acuerdos ampliatorios de la jornada e incluso su novación en contrato a tiempo completo pues se estaría aumentando el empleo. No serían posibles en cambio, acuerdos novatorios que redujeran la jornada del relevista como consecuencia de la ampliación de jornada de jubilado parcial. En cualquier caso, cabe subrayar que la empresa está obligada a ofrecer al relevista ampliar su jornada, la aceptación por parte éste es voluntaria<sup>32</sup>.

De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, como consecuencia de la ampliación de la jubilación parcial del jubilado, la empresa deberá contratar a otro trabajador que reúna las mismas condiciones subjetivas del relevista, es decir, un trabajador desempleado inscrito en una oficina de empleo o trabajador de la empresa con contrato determinado (art. 12.2 RD 1131/2002). En el caso de que no se cumpliera estas condiciones no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial.

En los supuestos de jubilación parcial postergada, la jornada del trabajador relevista también deberá ser por la jornada dejada vacante por el jubilado parcial. No obstante, para este supuesto la norma no dice nada sobre las obligaciones empresariales con respecto del relevista en caso de incrementarse la reducción de la jornada del jubilado parcial. Ante el silencio de la normativa y partiendo de la base de que en estos casos la celebración de un contrato de relevo es facultativa, podría pensarse que en tales supuestos la empresa no queda obligada a sustituir la nueva jornada dejada vacante por el jubilado parcial.

### **3.3.2 PUESTO DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La regla general es que el relevista sea asignado al mismo puesto que desempeñaba –o desempeña– el jubilado parcial, o a uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente (art.

---

<sup>32</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L y DEL VALLE DEL JOZ, J. I., *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados: a tiempo parcial y de relevo*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pág. 322.

12.7.d ET), dejando un amplio margen de actuación a la empresa. Esta norma ha provocado una intensa controversia judicial que ha desembocado en una reforma introducida por la Ley 40/2007.

El art. 22 ET establece que “se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales”. Asimismo, se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

La clasificación profesional guarda una indudable relación con algunos aspectos ya señalados, tanto en cuestiones vinculadas con la cotización, como con otras relativas a las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo. Así, cabe señalar que es la normativa la que establece que resulta suficiente que la contratación simultánea de los dos empleados que van a desarrollar sus tareas en la empresa, es decir, el relevista como el jubilado anticipadamente, se encuentren encuadrados bajo una categoría profesional, o grupo, que pueda ser considerado equivalente, más allá de cualquier disquisición que pueda surgir en función de las funciones reales que cada uno de ellos tenga.

Para dar un fundamento jurídico a esta afirmación, podemos dirigir la mirada a diferentes cuestiones tratadas en nuestro ordenamiento jurídico. Se señala de forma clara en el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 12.6, que la incorporación de un nuevo trabajador mediante el uso del contrato de relevo tendrá como objeto proceder a “sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente”. De esta afirmación, a nuestro juicio, no cabe deducir otra cosa que el hecho de que ello implica que la persona que ocupa el nuevo lugar vacante deberá desempeñar aquellas tareas que correspondan al mismo grupo profesional o categoría equivalente. A este respecto podemos dirigirnos a los que, a su vez, dispone el art. 10 del RD 1131/2002, el cual viene a señalar que, efectivamente, el nuevo trabajador deberá “sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente”. Es decir, todo apunta a que debe existir una correlación entre las funciones y, especialmente, la categoría profesional del que va dejando paso a la del que va llegando.

No obstante, frente a la obligación de cubrir en todo caso la jornada dejada vacante por el jubilado parcial, la validez del contrato de relevo no queda supeditado a una concreta asignación del puesto de trabajo, dejando así margen al empresario de tal manera que si la asignación al mismo puesto no fuera posible, debido a “los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial” (por ejemplo por especial responsabilidad o dificultad técnica del puesto de trabajo dejado parcialmente vacante por el jubilado parcial), el art. 215.2 e) TRLGSS impone a la empresa la obligación de asegurar una “correspondencia” entre la base de cotización del jubilado parcial con anterioridad a la reducción de jornada y la base de cotización del relevista .

No se trata de una equivalencia, sino de una garantía mínima, que se traduce en que la base de cotización del relevista no puede ser inferior al 65 por ciento de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de la base reguladora por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Esta novedad instaurada por la Ley 40/2007, vino a corregir un problema práctico que venían dándose en cuanto a pesar de que el art 12.7. d) del ET exigiera que el puesto de trabajo desempeñado por el relevista fuera el mismo o similar, entendiendo como tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, parecía dar la posibilidad que el relevista desempeñara un puesto distinto que podía conllevar una retribución y una cotización inferior. Por tanto esta modificación tiene como finalidad garantizar la viabilidad financiera del sistema a través del ingreso de unas cotizaciones por un nuevo trabajador que compensen las que deja de ingresar el que se jubila parcialmente<sup>33</sup>. No obstante, el inconveniente de esta solución, como acertadamente subraya uno de los mejores expertos en la materia, es que se olvida la

---

<sup>33</sup> Como comenta SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Trabajadores de edad avanzada: jubilación anticipada y jubilación parcial (Cuestiones prácticas tras la reforma 2013)”, *AL n° 9*, edición electrónica, 2013, pág. 31, lo que exige la norma de urgencia es que haya una correspondencia entre las bases de cotización de uno y otro trabajador (art.166 LGSS en relación con el art.12.7 ET), cifrada en cuantía no inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Lo que quiere decir que hay que aplicar esa correspondencia a las retribuciones reales del relevista y que si el trabajo del relevista es a tiempo parcial, se considerarán las bases de cotización correspondientes realmente a la retribución percibida por el trabajo a tiempo parcial (cotización por la parte proporcional de esa cuantía en relación a la jornada realizada); aunque, ciertamente, nada expresa la norma de urgencia al respecto.

finalidad con la que nació el contrato de relevo y uno de los objetivos originales de la jubilación parcial, esto es, la transmisión generacional de experiencia y conocimiento profesional del trabajador que se jubila al nuevo contratado<sup>34</sup>.

El criterio de la correspondencia de la bases de cotización era alternativo al de la similitud de los puestos de trabajo, por lo que basta que existiera esa correspondencia entre las bases de cotización del relevado y del relevista para entender correctamente suscrito el contrato de relevo, sin necesidad de que existan “requerimientos específicos” del trabajo, máxime cuando no se ha producido, ni se producirá el desarrollo reglamentario sobre los supuestos que necesitan esos requerimientos (STS 23-11-2011 [JUR 2012, 41037]).

### **3.4 DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO**

En lo que a la duración de ese contrato refiere, para garantizar cierta estabilidad en el mantenimiento del empleo, el empresario y el trabajador relevista deberán concertar un contrato de relevo por una duración equivalente al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación que se refiere el artículo 205 TRLGSS. Con el objetivo de que el contrato de relevo cumpla su finalidad de fomento de empleo estable y de calidad, cabe precisar que el RDL 5/2013 ha establecido que cuando la jornada del jubilado parcial se reduce hasta el 75%, el contrato del relevista -que ya dicho queda, necesariamente deberá ser a tiempo completo y por tiempo indefinido- deberá mantenerse por un periodo adicional de dos años sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación. Más allá de este requisito, en el supuesto de una jubilación parcial anticipada, la ley permite que la empresa tome la decisión de forma unilateral si el contrato de relevo que, obligatoriamente deberá suscribir, será por tiempo determinado o indefinido<sup>35</sup>.

Sin embargo, si por cualquier causa (tanto por el empresario como por el relevista) se extinguiera el contrato de relevo antes de alcanzar esa duración mínima, el empresario queda obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido (es

<sup>34</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación parcial tras...*, op. cit., pág. 79.

<sup>35</sup> Como acertadamente recuerda RODRIGUEZ CARDO, I. A; *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, op. cit. pág. 316. “Desde luego, tampoco conviene olvidar que esa decisión puede venir mediatizada por el convenio colectivo, en la medida en que los negociadores podrían exigir que en un ámbito concreto los contratos de relevo se celebraran en todo caso con carácter indefinido.”

decir, igual en cuanto a condicionante subjetivo, la jornada, horario, tipo de trabajo o puesto de trabajo), por el tiempo restante para alcanzar la duración mínima (Disp. ad. 2ª.3 RD 1131/2002). De no ser así, el empresario será responsable del abono de la prestación de jubilación parcial desde que se produjo dicho cese hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada (Disp. ad. 2ª.4 RD 1131/2002).

Esta es una regla que tiene como finalidad mantener el contrato de relevo, es decir, que la jubilación parcial cumpla el objetivo que quiere el legislador, servir de fomento de empleo, y ha de ponerse en relación con la DA 2ª RD 1131/ 2002 que establece la obligación del empresario de sustituir al relevista cuando se produce su “cese” antes de que el sustituido alcance la edad para poder acceder a la jubilación ordinaria. En este caso, la norma de urgencia utiliza la expresión “extinción” del contrato, que es más precisa que la que utiliza la norma reglamentaria (“cese”) y, por tanto, en gran medida permitirá solucionar algunos de los casos dudosos analizados por la jurisprudencia que, como sabemos, ha matizado el carácter absoluto de esta obligación y que, en gran medida, serán aplicables al nuevo supuesto. Cabe precisar que a pesar de que el empresario queda obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido, la previsión no alcanza a la duración previa que condiciona el aumento de la reducción de la jornada hasta el 75%, en efecto, aunque la duración inicial fuera indefinida (como condición para la reducción ampliada), el del nuevo contrato de relevo solo es por “el tiempo restante”.

Por otra parte, cuando el contrato de relevo haya sido celebrado por un tiempo definido, si al cumplir la edad ordinaria para jubilarse, el trabajador relevado decidiera voluntariamente seguir prestando servicios, la empresa y el relevista podrán voluntariamente acordar prorrogar el contrato de relevo por periodos anuales. Respecto de las prorrogas, a diferencia de otros tipos de contratos temporales<sup>36</sup>, el legislador no establece ningún límite máximo posible de prorrogas para el contrato de relevo. No obstante, debe tenerse en cuenta el art 12.7 del ET que restringe la prorroga del contrato de relevo hasta “finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado”.

---

<sup>36</sup> A modo de ejemplo el ET en su art 11.2.b establece que cumpliéndose los requisitos necesarios, los contratos de formación y aprendizaje podrán prorrogarse hasta por dos veces. En cuanto a los contratos eventuales, el art. 15.1.b establece que podrán prorrogarse por una única vez.



En este sentido, una vez que el jubilado accediese a la jubilación total, no debemos olvidar que los contratos temporales requieren alguna justificación causal y por ende, se entiende que en estos supuestos, el contrato de relevo ya no es susceptible de ser prorrogado de tal manera que la empresa y el trabajador relevista, mediante mutuo acuerdo, deberán transformar el contrato definido en un contrato indefinido o extinguir la relación laboral<sup>37</sup>.

Como todas las modalidades de contratos, los contratos de relevo también son susceptibles de extinguirse. Sin embargo, la extinción, por regla general, tendrá como causa que el trabajador que disfruta de la situación de jubilación parcial pasa a entrar en situación de jubilación total o general.

En cualquier caso, pueden darse diferentes circunstancias. También, obviamente, puede darse la situación de que el trabajador que mantiene una relación laboral con la empresa mediante el contrato de relevo puede ver extinguida dicha relación, mediante cese. En este caso, el empresario deberá atenerse a una serie de obligaciones, entre las cuales destaca la obligatoriedad de sustituir a ese trabajador. Para ello, no podrá demorarse más de 15 días, que es el plazo que se determina para ello. Si ello se produce, el nuevo trabajador, al igual que el originario firmante del contrato de relevo, deberá cumplir determinadas condiciones, como que fuese desempleado o, en su caso, que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Puede darse el caso de que el trabajador empleado mediante el contrato de relevo sea despedido de forma improcedente, antes de que se produzca el relevo que correspondería al proceso natural y lógico, para el cual fue concebido este contrato. En esta circunstancia, si no se procediese, tras la calificación del despido como improcedente a la readmisión del empleado, la empresa debería proceder a la sustitución del mismo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.

Como vemos, parece claro que el cumplimiento de unos condicionantes en caso de que se produzca el cese del trabajador que ocupa el puesto en relevo es de absoluta obligación para el empresario. En el caso de que esas condiciones que hemos señalado no se produjesen tras ese cese, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora

---

<sup>37</sup> No obstante, como comenta RODRIGUEZ CARDÓ, I. A; *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, op. cit. pág. 325 “las estadísticas demuestran que el número de contratos de relevo que se transforman en indefinidos no alcanza un tercio del total (...) entre 2003 y 2008, cuando se celebraban anualmente entre 30.000 y 40.000 contratos de relevo, todos ellos de duración determinada, la conversión en indefinidos nunca ha superado, en cifras absolutas, los 10.000 contratos anuales.

correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente. Como en todo caso, si el contrato de relevo posee la condición de temporal, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización.

La indemnización en el supuesto de la indemnización del contrato de relevo tras la finalización del contrato puede tratarse desde la óptica de lo que se estipuló en la Sentencia del Tribunal, en su Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2010 (Rc. 135/2009). Esta sentencia dictaminó precisamente que en modo alguno debe excluirse el elemento indemnizatorio cuando se produzca la finalización del contrato. Ello entra en consonancia con el art.49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que es, precisamente, donde se trata la indemnización. Así pues, la cantidad indemnizatoria que el empleado tendrá derecho a percibir será la cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. En cambio, si se produce el cese mediante despido que se ha calificado como improcedente, la indemnización a la que la empresa deberá hacer frente será la cuantía equivalente a 33 días de salario por año de servicio, teniendo un límite máximo de 24 mensualidades.

### **3.5 RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES**

Existe responsabilidad empresarial sobre una pensión por jubilación parcial cuando se produce un retraso en el cumplimiento de la obligación de sustituir al trabajador relevista, cuando éste cesa en su trabajo, porque es aplicable la DA<sup>a</sup>.4 RD 1131/2002, que es un precepto regulador de la responsabilidad civil que se deriva del incumplimiento por parte del empleador de su obligación de mantener un relevista durante todo el tiempo que media entre la jubilación parcial de uno de sus trabajadores y la jubilación ordinaria, o la anticipada, de éste, y si tal incumplimiento fuera meramente parcial, en ese caso la responsabilidad del empleador deberá atemperarse para ser exigida en forma proporcional a la entidad del incumplimiento (SSTS 8-7-2009 y 8-7-2010).

El trabajador jubilado parcial cuyo contrato de trabajo temporal a tiempo parcial se extingue por despido colectivo que afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa tiene derecho a continuar en situación de jubilación parcial desde la fecha de tal extinción

contractual o desde la de finalización de la percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada; y ello porque se trata de una extinción por causas objetivas y lo que la norma trata de evitar son aquellas situaciones en las que el trabajador jubilado parcial extingue voluntariamente o por causa a él imputable el contrato de trabajo, debe entenderse que, por el contrario, no existe razón para extinguir la referida prestación por jubilación parcial si la extinción del contrato lo es por despido improcedente lo que debe ser extensivo a aquellos supuestos, como el presente, en el que el contrato, del mismo modo que cuando es improcedente, se ha extinguido por voluntad del empresario o por causa ajena, en todo caso, a la voluntad del trabajador (SSTS 22 y 30-1-2013).

El fraude de ley o el incumplimiento de los requisitos legales exigidos para la celebración de un contrato de relevo impiden la concesión de la jubilación parcial, sin perjuicio de la responsabilidad que el trabajador pueda exigir a la empresa por los daños ocasionados (STS 6-10-2011 [RJ 2011, 7348]). Ahora bien, una vez reconocida la pensión de jubilación parcial, las posibles irregularidades en la contratación del relevista, sobrevenidas posteriormente por causa imputable al empresario, no deben afectar en principio a los derechos del jubilado (STS 18-1-2012 [JUR 2012, 102098]).

En relación con la legislación existente con anterioridad a la citada Ley 40/2007, la STS 20-1-2009 (RJ 2009, 1436), reconoció que podía acceder a la jubilación parcial el trabajador que, encontrándose incluido en el Régimen General de la Seguridad Social en el momento del hecho causante, le era reconocida la prestación por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por acreditar en este régimen mayor número de cotizaciones al amparo del artículo 35 del D. 2530/1970, de 20 agosto ya que, para este tribunal, lo relevante para reconocer esta modalidad de jubilación, aparte de los requisitos de edad, reducción de jornada y celebración del contrato de relevo, es que el trabajador cause derecho a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social y que se trate de un trabajador por cuenta ajena en el momento del hecho causante, siendo por tanto su situación última de actividad laboral la que determina este requisito sin que venga condicionado al cómputo recíproco de cotizaciones en los diferentes regímenes de la Seguridad Social, ni al Régimen General o Especial a cuyo cargo corre el pago de la prestación. En esta línea, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 22-5-2004 (JUR 2004, 115530), considera que la jubilación parcial no puede hacerse extensiva a los trabajadores por cuenta propia, hasta tanto no se proceda al desarrollo reglamentario previsto

legalmente, no pudiendo reconocer al solicitante la condición de trabajador por cuenta ajena por no tener una vinculación efectiva con el Régimen General en el momento de la solicitud, al no acreditar siquiera la carencia específica en dicho Régimen.

La empresa puede ser responsable del abono de la prestación de jubilación parcial si se produce la extinción del contrato de relevo antes de que el trabajador jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o normal e incumple la obligación de sustituir al relevista por otro trabajador, cuando aquel cesa en la empresa (DA. 2ª RD 1131/2002, de 31 de octubre).

A estos efectos hay que considerar constitutivo de cese «cualquier hecho que suponga dejar de hacer el relevista aquello que estaba haciendo, tanto si es de manera definitiva como si es de forma simplemente temporal», con tal de que esta situación de cesación en su cometido se prolongue más allá de los 15 días que establece el apartado 3 de la citada disposición adicional (STS 8-7-2009 [RJ 2009, 4561]).

El deber de reintegro por parte de la empresa de la pensión de jubilación parcial no procede si la extinción del contrato del relevista se produce junto con la del contrato del trabajador jubilado parcial al amparo de un ERE que afecta a la totalidad de la plantilla ( SSTS 29-5-2008 [RJ 2008, 3465] y 23-6-2008 [RJ 2008, 4460]). No obstante, sí se ha estimado dicha responsabilidad en supuestos de extinción objetiva del contrato del relevista por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas aunque hubiere sido simultánea a la extinción del contrato del trabajador jubilado parcial al que releva (STS 22-09-2010 [JUR 2010, 373889]), o la desaparición de la empresa del tráfico jurídico con su correspondiente baja en el sistema de la Seguridad Social (STSJ 30-11-2004 [JUR 2005, 39430]) o en supuestos en los que se produce el cese del trabajador relevista por pasar a situación de excedencia voluntaria , demorando la empresa su sustitución más allá de los 15 días que permite la DA 2ª del RD 1131/2002 ( STS 8-7-2009 [RJ 2009, 4561]). Esta obligación de sustitución también se impone en los supuestos de excedencia por cuidado de hijo menor de tres años , en cuyo caso, el contrato de relevo podrá tener un carácter de interinidad que se superpone, sin contraponerse, a la naturaleza de contrato a tiempo parcial en la modalidad de relevo (STS 4-10-2010 [RJ 2010, 7999]). Sin embargo, en los supuestos de reducción de jornada del trabajador relevista, no se considera que la empresa venga obligada a contratar a un nuevo trabajador para suplir la reducción de jornada por guarda legal reconocida el trabajador relevista,

por considerar que a este supuesto no es aplicable la obligación de sustitución impuesta por la DA 2ª anteriormente citada (STSJ del País Vasco 9-12-2008 [AS 2009, 1676] , en el mismo sentido STSJ Madrid, de 7-12-2009 [JUR 2010, 93609], doctrina ratificada por el STS 23-6-2011 [RJ 2011, 5433]). Tampoco es menester celebrar otro contrato de relevo en caso de despido improcedente del jubilado parcial cuando el relevista ya contratado presta servicios a tiempo completo (STS 6-10-2011 [RJ 2011, 7697]). La obligación de sustituir al relevista no alcanza al período de IT pero sí al de prórroga de la misma (STS 24-9-2013 [JUR 2013, 331242]) por lo que la empresa tiene la obligación reintegrar al INSS el importe de la pensión de jubilación correspondiente al periodo de IT prorrogada en el que no fue sustituido (STS 17-11-2014 [RJ 2014, 5943]).

Cuando el incumplimiento de la obligación sea parcial, es decir cuando la demora en la sustitución del relevista más allá de los 15 días a partir del cese, pero antes de producirse la jubilación total o anticipada del jubilado parcial, la responsabilidad de la empresa deberá atemperarse para ser exigida en forma proporcional a la entidad del incumplimiento (STS 8-7-2009 [RJ 2009, 4561]).

#### **4. REFLEXIONES FINALES**

La institución de la jubilación parcial y el contrato de relevo se incorporaron en nuestro país con la Ley 32/1984 de 2 de agosto, desarrollada en este punto por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, con un claro objetivo de fomento del empleo juvenil o renovación generacional del empleo con una fórmula de empleo compartido, dada “la intensidad alcanzada por el paro juvenil” como aclaraba su exposición de motivos. Además pretendía instrumentar un sistema flexible y paulatino que permitiera facilitar el tránsito gradual entre la plena actividad y la jubilación parcial, siguiendo en este sentido la Recomendación 1982/857/CEE, de 10 de diciembre, que disponía que “debería reconocerse al trabajador asalariado la facultad, durante un período determinado, de solicitar anticipadamente su pensión o, por el contrario, aplazarla más allá de la edad prescrita”.

No obstante, a pesar de sus virtudes y de las grandes expectativas que esta institución generó, su excesiva complejidad -sobre todo frente a otras instituciones como la jubilación forzosa y la contratación temporal como medida de fomento del empleo-, conllevó una residual utilización de esta modalidad de jubilación pudiendo calificarse en un primer momento de fracaso.

Como consecuencia de ello, el legislador con el objetivo de potenciar la figura, empezó a otorgar mucha flexibilidad a esta modalidad de jubilación mediante la aprobación del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, si bien es cierto que sus frutos empezarían a notarse los años siguientes tras la aprobación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y la Ley 35/2002, convirtiendo la jubilación parcial en una fórmula muy atractiva tanto para los trabajadores como para la empresa, al permitir que se accediera a una jubilación anticipada sin coeficiente reductor, con una jornada laboral muy reducida, cumpliendo unos condicionantes muy poco restrictivos. Aprovechando las lagunas de la regulación legal, las empresas empezaron a recurrir de manera masiva a esta modalidad de retiro con el fin de realizar jubilaciones anticipadas de bajo coste en vez de ser un instrumento de tránsito progresivo de la situación de activo a la de pasivo.

Con el fin de corregir esta situación y evitar posibles abusos, la reacción por parte del legislador ha sido la de interpretar las normas reguladoras de la jubilación parcial de una manera más restrictiva, provocando un aluvión de sentencias judiciales sobre la materia que a lo largo de este estudio hemos podido analizar. A pesar de la insistencia del legislador, la jubilación parcial no estaba contribuyendo a incentivar el retraso de la edad de jubilación efectiva, sino más bien al contrario.

En este contexto, el legislador daría un giro de 180 grados mediante la aprobación de la Ley 40/2007, de 2 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social marcaría el inicio de una serie de reformas legislativas que vendrían a poner fin a la época dorada de la jubilación parcial. Mediante las mismas, el endurecimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial puesto que los beneficios en materia de política de empleo no compensaban el sobreesfuerzo económico que se estaba exigiendo al Sistema de Seguridad Social.

La posterior Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introdujo diversas modificaciones abordando la reforma tanto de la jubilación parcial como de la jubilación ordinaria, en busca de una financiación equilibrada de la jubilación parcial, de un equilibrio de costes, que evite utilizaciones abusivas. Se trata de una reforma compleja que incorporó al ordenamiento jurídico conceptos nuevos y medidas restrictivas que intentaron dar respuesta a los retos económicos y demográficos con lo que se encontrará nuestro sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo.

La última reforma restrictiva viene constituida por el RDL 5/2013, que se mantiene en la línea restrictiva de las dos anteriores justificando la necesidad de satisfacer las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea de 10 de julio de 2012, así como de abordar definitivamente la recomendación número 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, confiriendo una mayor importancia a la carrera de cotización del trabajador para favorecer la aproximación de la edad real de jubilación a la edad legal de acceso a la jubilación, a fin de asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, y el impulso del envejecimiento activo.

La jubilación parcial se caracteriza por la diversidad de objetivos que persigue, si bien el paso de los mismos ha variado desde la incorporación de la jubilación parcial en nuestro

régimen jurídico hasta nuestros días. Como instrumento encaminado a permitir la compatibilidad entre el trabajo a tiempo parcial y el percibo de una parte de la pensión de jubilación, posibilita el abandono progresivo del mercado de trabajo, facilitando el tránsito entre la plena actividad y la jubilación total. De esta forma, se evitan posibles dificultades de adaptación a esta nueva situación, al tiempo que se propicia el intercambio de experiencia entre el parcialmente jubilado y el relevista.

Con este Trabajo Final de Grado hemos querido demostrar como la complejidad del régimen jurídico de la jubilación parcial se justifica por sus más diversas y profundas reformas que lo han ido modificando en función de la prevalencia del objetivo de la política de empleo o del objetivo de asegurar la viabilidad del sistema de Seguridad Social cuyo predominio sobre el primero queda indiscutible a raíz de las últimas reformas llevadas a cabo no sólo en materia de jubilación parcial sino en materia de Seguridad Social en general.

Si bien hemos querido recalcar como en las primeras normas la regulación respondía a la necesidad de flexibilizar las condiciones para iniciar el proceso de jubilación parcial, en las últimas la tendencia ha sido exactamente la contraria. Y así los datos estadísticos aportados en este Trabajo Final de Grado ilustran como las últimas modificaciones sobre los porcentajes de reducción de jornada, la edad, la duración del contrato de relevo, la obligación de cotizar del jubilado parcial y el relevista, las relaciones entre las funciones del puesto del trabajador sustituido, y las del relevista a efectos de cotización, constituyen medidas que han provocado o que van a provocar seguramente una menor utilización de esta figura de la jubilación quizás hasta su desaparición.



## 5. BIBLIOGRAFÍA

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, 2016.

BLASCO LAHOZ, J.F., *Las pensiones por jubilación: el régimen jurídico de las pensiones contributivas por jubilación de la Seguridad Social, de clases pasivas y del SOVI*, Tirant Lo Blanch, 2014.

CALVO GALLEGO, F.J., *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla, Megablum, CARL, 2002.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo”, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008.

FERRANDO GARCÍA, F.; “La jubilación parcial”, GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup> (Coord.) *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Monografías 905, Valencia, 2014.

FRAGUAS MADRUGA L., “La regulación de la jubilación parcial en el RD 5/2013, de 15 de marzo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la SS*, Núm. 35, octubre 2013.

GARCÍA MURCIA, J., “Las nuevas reglas sobre jubilación parcial y jubilación anticipada: el RDL 5/2013”, *Derecho de los Negocios*, Núm. 269, Mayo-Junio, 2013.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017, págs. 77 y ss.

LÓPEZ ANIORTE, M., *La pensión de jubilación*, Tirant Lo Blanch, 2013.

\_\_\_\_\_ (Coord), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant Lo Blanch, 2014.

LÓPEZ BALAGUER, M., *Jubilación parcial en el contrato de trabajo: Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, 2008.

\_\_\_\_\_ La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual, *Lex Social*, vol. 5, núm. 2, 2015.

LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Bomarzo, 2014.

\_\_\_\_\_ *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*, Bomarzo, 2008.

LÓPEZ GANDÍA, J.; TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La reforma de la jubilación*, Tirant Lo Blanch, 2011.

LÓPEZ INSUA, B.M., “La jubilación parcial”, MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ CUMBRE, L. (Dirs.), *La pensión de jubilación*, Comares, Granada, 2015.

MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Jubilación parcial y acumulación de jornada”, *Información Laboral*, Núm. 5, 2015.

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R., “El contrato de relevo (inevitablemente afectado por los cambios en la edad de jubilación y en el diseño de la jubilación parcial)”, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Dirs.), *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017.

MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada”, *Información Laboral*, Núm. 10, 2014.

\_\_\_\_\_ “Acerca del endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos barros, estos lodos”, *Información Laboral*, Núm. 12, 2015.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *La Edad de jubilación*, 2011, Comares.

\_\_\_\_\_ *La pensión de jubilación, Estudio analítico y critico tras los últimos procesos de reforma*, Comares, 2015.

MONREAL BRINGSVAERD, E., “El contrato a tiempo parcial: Puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017, págs. 103 y ss.

MORENO VIDA, M. (Coord), *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras: homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación*, Comares, 2008.

POQUET CATALÁ R., “El contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, Núms. 7-8, 2013.

PRESA GARCÍA-LÓPEZ R.; PANIZO ROBLES, J.A., *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2015.

RODRIGUEZ CARGO, I.A., *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Lex Nova, 2010.

\_\_\_\_\_ *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Lex Nova, 2013.

ROMERO BURILLO, A.M.; MORENO GENÉ, J., *Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación*, Tirant Lo Blanch, 2017.

ROMERO RÓDENAS, M.J., *La pensión de jubilación en el régimen general de la seguridad social*, Bomarzo, 2016.

SÁNCHEZ-URÁN, Y.; GIL PLANA, J., *Pensión de jubilación. Últimas reformas legales*, Aranzadi, 2014.

TORTUERO PLAZA, J.L., *La reforma de la jubilación, Marco de referencia y Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social*, Thomson, 2012.

VALLE DE JOZ, J.I.; BARRIOS BAUDOR, G., *Jubilación parcial y contratos de trabajos vinculados*, Aranzadi, 2014.